جامعة عين شمس
كلية التربية
قسم أصول التربية

العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفى لأستاذ الجامعة:

دراسة ميدانية على كليات التربية

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير فى التربية

(تخصص أصول التربية)

إعـــداد

سناء أحمد كمال عبد السلام

إشـــراف

أ.د/ على السيد الشخيبى
أستاذ أصول التربية
مدير مركز تطوير التعليم الجامعى
كلية التربية – جامعة عين شمس

د/ إيهاب السيد إمام
مدرس أصول التربية
كلية التربية- جامعة عين شمس

١٤٢٦هـ-٢٠٠٥م

مستخلص

اسم الطالبة: سناء أحمد كمال عبد السلام

عنوان الرسالة: العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفى لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كلية التربية.

نظراً لأهمية أستاذ الجامعة ومكانته ودوره الرئيسى فى تحقيق أهداف الجامعة، فقد هدفت هذه الدراسة البحث فى العلاقة بين العوامل الأكاديمية الممثلة فى كل من التدريس والإنتاج العلمى والنشاط العلمى والحرية الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفى لأستاذ الجامعة التربوى. وقد تضمنت هذه الدراسة جانبين أحدهما نظرى واشتمل على تحليل المفاهيم الرئيسية والنظريات المرتبطة بها والدراسات السابقة ذات الصلة بها. حيث تعرضت الدراسة لمفهوم الرضا الوظيفى ومفهوم ضغط العمل ومفهوم الاحتراق النفسى، وأستاذ الجامعة التربوى من حيث إعداده ومسئولياته وتنميته المهنية وخصائصه وحقوقه وواجباته ومشكلاته، ثم مفاهيم التدريس والإنتاج العلمى والنشاط العلمى والحرية الأكاديمية.

أما الجانب الميدانى فقد تضمن أهداف الدراسة الميدانية ومتغيراتها الرئيسية الممثلة فى النوع (ذكور - إناث) والمستوى العلمى (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قامت الباحثة ببناء "مقياس العوامل الأكاديمية المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفى لأستاذ الجامعة التربوى"، وبعد التأكد من صدق وثبات المقياس تم تطبيقه على عينه بلغ مجموعها ١٩٠ عضو هيئة تدريس تربوى بكليات التربية التابعة لثلاث عشرة جامعة مصرية، تم تصنيفها وفقاً للنوع (١٤٠ ذكور + ٥٠ إناث)، والمستوى العلمى (١٠٥

مدرس + ٤٤ أستاذ مساعد + ٤١ أستاذ)، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

١- محور التدريس يأتى فى المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة فى علاقته بمستوى الرضا الوظيفى لأعضاء هيئات التدريس التربويين، يليه محور الإنتاج العلمى ثم محور النشاط العلمى، وأخيراً الحرية الأكاديمية.

٢- أن العلاقة بين هذه المحاور الأربعة ومستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس التربوى أعلى بين الإناث منها بين الذكور، وبين الأساتذة عنها بين الأساتذة المساعدين والمدرسين.

٣- أن مستوى الرضا الوظيفى بوجه عام فى حدود المتوسط بالنسبة للعينة ككل.

وقد انتهت الدراسة بوضع تصور مقترح بعنوان تفعيل العوامل الأكاديمية لرفع مستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس التربوى، وذلك من خلال تحديد أهدافه وآليات تفعيلها.

Ain Shams University
College of Education
Department of Foundations of Education

ACADEMIC FACTORS RELATED TO JOB SATISFACTION OF UNIVERSITY STAFF MEMBERS

"A FIELD STUDY ON COLLEGES OF EDUCATION"

M. Ed. Thesis in
Foundations of Education

Submitted by
Sanaa Ahmed Kamal Abd El-Salam

Supervision

Dr. Aly E. El-Shikhaiby

Professor of Foundations of Education
Director of the Center of Developing University Education

Dr. Ehab El-Sayed Emam

Lecturer of Foundation of Education

College of Education
Ain Shams University
2005

Summary of the Study

1- An Introduction:

University is a societal institution. It is responsible for preparing and training the elite professional and academic group. In addition, it assists and guides society to be more developed and modernized in the current scientific and technological civilization.

In order to achieve these aims and others, university has three main functions; first, teaching for preparing professional and academic citizens, second, scientific research for developing society and solving its problems, and third, serving community and environment.

It is known that faculty staff member is the backbone of the educational process at university. Realizing the previous aims, basically depends on his knowledge, skills and academic level. Job satisfaction is one of the main factors that related to his responsibilities. This means that level of his job satisfaction affects and is affected with many academic and non-academic factors.

If the level of job satisfaction is important for faculty staff members generally, it is more important for faculty staff members of education because of the nature of their work.

2- Statement of the problem:

This study was focused on the relationship between academic factors and the level of job satisfaction of faculty members who are specialized in educational fields. This means that this study tried to answer the following research questions:

1. What is the meaning of the concept of job satisfaction?
2. What are the relationships between each of teaching, scientific productivity, academic activity and academic freedom as academic factors and the level of job satisfaction of faculty members in educational fields?
3. What is the relationship between academic factors and level of job satisfaction of faculty members in educational fields according to their gender and academic level?

4. What is the suggested vision for raising the level of job satisfaction of faculty members in educational fields through developing the academic factors.

3. Rational of the study

This study and its results and suggested vision is related to its important research problem in the field of foundations of education and helping new researchers to find research problems. Additionally it can help in developing professional and academic level of faculty staff members.

4- Limitations of the study

This study was limited as follow:

- Four academic factors; teaching scientific productivity, scientific activity, academic freedom.
- Faculty staff members in the educational fields at some educational colleges in Egypt.
- Three scientific levels; professors, assistant professors and teachers.
- Males and females.

5- Research methodology

According to the aim of this study, it basically depended on the descriptive research method.

6- Theoretical Framework

Theoretical framework of this study consisted of the analysis of the main terms and their theories and previous studies.

7- The sample of the study

The sample of the study consisted of 190 faculty staff member (140 male + 50 female). This sample included 41 professors, 44 assistant professors and 105 teachers in educational fields of study from 13 colleges of education.

8- Instrument of data gathering

The researcher designed a “Scale of Academic Factors related to level of jobs satisfaction”.

9- Findings of the study

The statistical analysis of the data of this study concluded that:

1. There is positive relationship between the academic factors and the level of job satisfaction of faculty members in educational fields.
2. There are positive relationships between each of the four academic factors and the level of job satisfaction.
3. Teaching has the highest positive relationship with the level of job satisfaction, then, scientific productivity, academic activity and lastly academic freedom.
4. Female staff members are generally higher than males in their level of job satisfaction.
5. Professors are generally higher than assistant professors and teachers in their level of job satisfaction.

10- Suggested vision

This study introduced a suggested vision about how to raise the level of job satisfaction of faculty staff member through developing the academic factors.

ملخص البحث ونتائجه والتصور المقترح

الجامعة مؤسسة مجتمعية تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع، ويقع على عاتقها مهام عظام فى المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية. وللجامعة وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمى والمهنى والثقافى لطلابهـا، ووظيفـة البحـث العلمى، وكذلك المشاركة فى خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته.

وكما هو معروف فإن الجامعة أستاذ، وعلاقة الجامعة بالأستاذ كعلاقـة الجسد بالعقل فهو يمثل الركيزة الأساسية التى يعتمد عليها فى تحقيـق وظـائف الجامعة، ولهذا فإن مهنة أستاذ الجامعة تعد من أرفع المهن وأرقاها فى جميـع المجتمعات، وتبذل الجامعات جهداً كبيراً فى إعداده وتدريبـه وفقـاً لسياسـات وبرامج خاصة تستمر سنوات طويلة من الجهد والتفكير والبحـث، تكلـل فـى النهاية بالحصول على أعلى الدرجات العلمية.

وإذا كان أستاذ الجامعة بوجه عام له مكانته المتميزة الرفيعة، فإن هـذه المكانة تزداد بين معلمى المعلم الذين تكون مهمتهم فى المقـام الأول التكـوين المهنى للمعلم الذى يعتمد عليه المجتمع فى إعداد أبنائه ورعـايتهم وتـوجيههم. ولذلك فإن كليات التربية تحتل مكانة متميزة بين مؤسسات التعلـيم الجـامعى، وأساتذتها التربويين فى حاجة مستمرة للتجديد والتطوير فى المجالات التربويـة المختلفة حتى يلاحقوا ما يدور حولهم من تغيرات وتطـورات وحتـى يكونـوا مسهمين إيجابين فى تحسين وتطوير أداء الطالـب المعلـم لتحقيـق الأهـداف المرجوه.

ونجاح أستاذ الجامعة بوجه عام والأستاذ التربوى بوجه خاص يـرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمى إلى طبيعة مهنته والأعمال الخاصة بها، ومنها مـا ينتمى إلى الظروف وبيئة العمل، ومنها ما ينتمى إلى شخصيته ومستوى كفاءته

المهنية، وجميع هذه العوامل تؤثر سلباً أو إيجابياً على مستوى رضا أستاذ الجامعة عن وظيفته، والذى ينعكس على أدائه المهنى والأكاديمى.

وبناء على ذلك فإن الدراسة الحالية تعرضت بالبحث فى العوامل المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس التربوى، ونظراً لكثرة هذه العوامل فإن الدراسة قد ركزت على العوامل الأكاديمية المرتبطة بطبيعة عمل عضو هيئة التدريس التربوى، وهى تشمل التدريس، الإنتاج العلمى، النشاط العلمى، الحرية الأكاديمية، ومدى ارتباطها بمستوى رضاه عن وظيفته.

مشكلة الدراسة

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة البحثية الأتية:

١- ما المقصود بمفهوم الرضا الوظيفى فى الفكر الإنسانى؟

٢- ما مدى إرتباط عملية التدريس التى يقوم بها أستاذ الجامعة التربوى ومستوى رضاه الوظيفى؟

٣- ما واقع العلاقة بين الإنتاج العلمى لأستاذ الجامعة التربوى ومستوى رضاه الوظيفى؟

٤- ما مدى ارتباط النشاط العلمى الذى يقوم به أستاذ الجامعة التربوى ومستوى رضاه الوظيفى؟

٥- ما واقع العلاقة بين ممارسة أستاذ الجامعة التربوى لحريته الأكاديمية ومستوى رضاه الوظيفى؟

٦- ما مدى اختلاف العلاقة بين العوامل الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفى لأستاذ الجامعة التربوى باختلاف كل من النوع والدرجة العلمية؟

٧- ما التصور المقترح لتحسين الرضا الوظيفى لأستاذ الجامعة؟

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة فى هذه الدراسة على المنهج الوصفى الذى يهدف إلـى وصف الظاهرة أو المشكلة وتفسيرها وتحليلها وتطويرها، وكذلك يعتمـد علـى جمع البيانات من الواقع الميدانى معتمداً على بعض الأدوات، ولقد قامت الباحثة ببناء مقياس من أجل جمع بيانات هذه الدراسة.

تعريف المصطلحات:

١- الرضا الوظيفى: هو درجة إشباع الفرد التى تجعله راضياً عن عمله مقـبلاً عليه، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه فى الواقع.

٢- التدريس: موقف خبرة بين المعلم والمتعلم يحدث فيه تفاعل واحتكاك مـن أجل تحقيق التعلم الذى هو تغير فى سلوك المتعلم.

٣- الإنتاج العلمى: محصلة ما يقوم به عضو هيئـة التـدريس مـن بحـوث ودراسات علمية فى مجال تخصصه.

٤- النشاط العلمى: ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أعمال وإسهامات علمية سواء داخل الكلية أو الجامعة أو المجتمع.

٥- الحرية الأكاديمية: حرية الأستاذ الجامعى فى تدريسه وفى بحثه وفى التعبير عن آرائه.

إجراءات الدراسة:

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة عن أسئلتها اتبعت الباحثة مسارين أحدهما نظرى تحليلى والآخر ميدانى؛ أما بالنسـبة للمسـار النظـرى التحليلى فقد تعرضت الباحثة له من خلال:

المحور الأول: الإطار العام للدراسة ويتضمنه الفصل الأول، ويتنـاول: مقدمة - مشكلة الدراسة - أهمية الدراسة - حدود الدراسة - منهج الدراسة -

تعريف المصطلحات - خطوات الدراسة - بعض الدراسات المرتبطة بالرضـا الوظيفى (دراسات مرتبطة بالرضا الوظيفى لعضو هيئة التـدريس، دراسـات مرتبطة بالرضا الوظيفى للمعلم، دراسات مرتبطة بالرضا الوظيفى للعاملين غير المعلمين فى المجال التربوى).

المحور الثانى: الرضا الوظيفى وبعض المفاهيم المرتبطة به، ويتضمنه الفصل الثانى، ويتناول:

١- الرضا الوظيفى؛ تحليل مفهوم الرضا الوظيفى، عوامل الرضـا الـوظيفى، نظريات الرضا الوظيفى (نظرية هرم الحاجات لماسلو - نظرية العـاملين لهرزبرج - نظرية ERG لألدرفير - نظرية التوقع فى الدافعية لفروم - نظرية العدالة - نظرية وضع الهدف لإدوين لوك).

٢- مفهوم ضغط العمل؛ تحليل مفهوم ضغط العمل، مصادر ضـغط العمـل، بعض الدراسات السابقة المرتبطة بضغط العمل.

٣- مفهوم الاحتراق النفسى؛ تحليل مفهوم الاحتراق النفسى، مصادر الاحتراق النفسى، بعض الدراسات المرتبطة بالاحتراق النفسى.

المحور الثالث: عضو هيئة التدريس التربوى، ويتضمنه الفصل الثالث، ويتناول: تطور مؤسسات إعداد المعلم فى مصر الحديثة، إعداد معلـم المعلـم، برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعى، سمات وخصائص الأسـتاذ الجامعى الجيد، ثم واجبات وحقوق عضو هيئة التـدريس الجـامعى، وأخيـراً مشكلات عضو هيئة التدريس الجامعى.

المحور الرابع: العوامـل الأكاديميـة المرتبطـة بالرضـا الـوظيفى، ويتضمنها الفصل الرابع، ويتناول:

١- التدريس؛ تعريف التدريس، مهارات وأساليب وعمليات وطـرق التـدريس الجامعى، طريقة المحاضرة، التدريس الجامعى الفعال، علاقـة التـدريس

بالرضا الوظيفى، مشكلات التدريس الجامعى، بعض الدراسات السابقة الخاصة بالتدريس الجامعى.

٢- الإنتاج العلمى؛ تعريف الإنتاج العلمى وبعض المفاهيم المرتبطة به، عضو هيئة التدريس والبحث العلمى، علاقة الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس بالإنتاج العلمى، معوقات الإنتاج العلمى، دراسات سابقة.

٣- النشاط العلمى؛ أهمية النشاط العلمى لعضو هيئة التدريس الجامعى، مجالات النشاط العلمى لعضو هيئة التدريس الجامعى (النشاط العلمى على مستوى القسم، النشاط العلمى على مستوى الكلية، النشاط العلمى على مستوى الجامعة، النشاط العلمى على مستوى المجتمع والبيئة).

٤- الحرية الأكاديمية؛ تعريف الحرية الأكاديمية واستقلالية العمل، أنواع الحرية الأكاديمية، معايير قياس الحرية الأكاديمية، الحرية الأكاديمية والرضا الوظيفى، ركائز الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعى، ضوابط الحرية الأكاديمية، الدراسات السابقة.

أما المسار الثانى فهو يتعلق بالجانب الميدانى من هذه الدراسة ويتضمن:

إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها والتصور المقترح لتفعيل العوامل الأكاديمية بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس التربوى، وكانت الأهداف الإجرائية للدراسة الميدانية هى:

١- تعرف واقع مستوى الرضا الوظيفى بين اعضاء هيئات التدريس التربويين بالجامعات المصرية.

٢- تحديد العلاقة بين العوامل الأكاديمية ممثلة فى التدريس والإنتاج العلمى والنشاط العلمى والحرية الأكاديمية، ومستوى الرضا الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس التربويين.

٣- مقارنة مستوى الرضا الوظيفى فى علاقته بالعوامل الأكاديمية لدى الـذكور والإناث من أعضاء هيئات التدريس التربويين، ولدى المدرسين والأسـاتذة المساعدين والأساتذة التربويين.

ولتحقيق الأهداف الإجرائية لهذه الدراسة قامت الباحثة ببنـاء "مقيـاس العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس التربـوى"، اعتماداً على بعض نظريات الرضا الوظيفى، والدراسات السـابقة فـى مجـال الرضا الوظيفى، وكذلك بعض الأدوات المستخدمة فى دراسات سـابقة. وبعـد التأكد من صدق وثبات المقياس تم تطبيقه على عينة بلغ مجموعها ١٩٠ عضو هيئة تدريس تربوى بكليات التربية التابعة لثلاث عشرة جامعـة مصـرية، تـم تصنيفهم وفقاً للنوع (١٤٠ ذكور + ٥٠ إناث)، والمستوى العلمى (١٠٥ مدرس + ٤٤ أستاذ مساعد + ٤١ أستاذ). وبعد جمع البيانـات ومعالجتهـا باسـتخدام برنامج SPSS على الحاسب الآلى، وإستخدام المعالجات الإحصائية المختلفـة من نسب مئوية ومتوسطات حسابية، وأسلوب تحليل التباين وكا^2 للمقارنة بـين المجموعات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

١- أن محور التدريس يأتى فى المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة فى علاقته بمستوى الرضا الوظيفى لأعضاء هيئات التدريس التربويين، يليـه محـور الإنتاج العلمى ثم محور النشاط العلمى، وأخيراً محور الحرية الأكاديمية.

٢- أن واقع العلاقة بين المحاور الأربعة للعوامل الأكاديمية (تدريس - إنتـاج علمى - نشاط علمى - حرية أكاديمية)، ومستوى الرضا الوظيفى لعضـو هيئة التدريس التربوى أعلى بين الإناث عنه بين الذكور.

٣- أن واقع العلاقة بين كل من محور التدريس والنشاط العلمى مـن ناحيـة، وبين مستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس التربـوى أعلـى بـين الأساتذة المساعدين منها بين الأساتذة والمدرسين.

٤- أن واقع العلاقة بين كل من محـور الإنتـاج العلمـى ومحـور الحريـة الأكاديمية، وبين مستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التـدريس التربـوى أعلى بين الأساتذة، منها بين الأساتذة المساعدين والمدرسين.

٥- أن المستوى العام لرضا عضو هيئة التـدريس التربـوى عـن العوامـل الأكاديمية الأربعة المرتبطة بطبيعة عمله كان فى حدود المتوسط، ومعنـى ذلك أنه لابد من وجود آليات لتفعيل هذه العوامل من أجل رفـع مسـتوى الرضا الوظيفى لديه.

وقد انتهت الدراسة إلى وضع تصور مقترح بعنوان "تفعيـل العوامـل الأكاديمية (التدريس - الإنتاج العلمى - النشاط العلمى - الحريـة الأكاديميـة) لرفع مستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس التربوى"، وكانت أهداف هذا التصور كما يلى:

أ - الهدف العام: تفعيل واقع العوامل الأكاديمية لتحقيق الرضا الوظيفى لعضـو هيئة التدريس التربوى.

ب- الأهداف الفرعية:

١- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس التربوى وكفاءته التدريسية.

٢- رفع مستوى أداء البحث العلمى لدى أعضاء هيئة التدريس التربويين كل فى تخصصه.

٣- تفعيل النشاط العلمى داخل الكلية وخارجها لدى أعضـاء هيئـة التـدريس التربويين.

٤- تحقيق مبادئ الحرية الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس التربويين.

ومن ثم قامت الباحثة باقتراح بعض الآليات التى قد تساعد فى تحقيـق أهداف التصور المقترح، منها على سبيل المثال:

أ- لتحقيق الهداف الأولى:

١- تفعيل أدوار ومسئوليات مراكز تطوير التعليم الجامعى بأشكالها المختلفـة، مع تزويدها بالأجهزة والإمكانات، والأساتذة المتخصصين فى التدريب على التدريس الجامعى.

٢- العمل على عقد دورات أو ورش عمل تستهدف تنمية الإمكانات التدريسـية لعضو هيئة التدريس التربوى فى تخطيط المناهج وتوصـيف المقـررات، إعداد الامتحانات والتقويم، استخدام طرق تدريس مختلفة، استخدام وإتقـان الأدوات والأجهزة التكنولوجية.

ب- لتحقيق الهداف الثانى:

١- التوسع فى مفهوم الإنتاج العلمى للترقية ليشمل الكتـب العلميـة، والكتـب والمقالات المترجمة إلى العربية، ومقالات الرأى، وجهود المشـاركة فـى التنظيم والتطوير والخدمات فى النشاط الجامعى.

٢- إضطلاع الجامعات بالقيام بحركة قوية ومتصلة للترجمة ونقل أمهات الكتب إلى اللغة العربية، وتشجيع أعضاء هيئات التدريس على ذلك، وتقديم الدعم الكافى.

جـ- لتحقيق الهدف الثالث:

١- دفع وتشجيع أعضاء هيئة التدريس للانخراط بالمشاركة فى أنشطة المراكز الجامعية المختلفة والوحدات ذات الطابع الخاص، والمساهمة فـى إدارتهـا وتطويرها.

٢- عقد ندوات ثقافية - قانونية - سياسية لتنمية الـوعى الثقـافى والقـانونى والسياسى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتشجيعهم على الخروج مـن عزلة التخصص الدقيق إلى المشاركة العلمية والثقافية والاجتماعية الفاعلة.

د- لتحقيق الهدف الرابع:

١- وضع ميثاق أخلاقى يتحرك أستاذ الجامعة فى تدريسه وبحثه ونشاطه فـى إطاره، على أن يتضح بهذا الميثاق كل ما يتصل بواجبـات عضـو هيئـة التدريس.

٢- إعطاء مساحة واسعة من حرية الحركة للكليات ممثلة فى عمدائها ووكلائها وأساتذتها للاتصال بالوزارات والهيئات والمؤسسات المجتمعية المختلفـة، وبشكل لا يخضع هذه العمليات للمستويات التنظيمية المختلفـة والـروتين، على أن يتم ذلك فى إطار منظم ومدروس.